

## **LINEAMIENTOS PARA EL FUNCIONAMIENTO DE LA UNIDAD DE IGUALDAD DE GÉNERO DE LA SECRETARÍA EJECUTIVA DEL SISTEMA ESTATAL ANTICORRUPCIÓN DE JALISCO**

### **Justificación**

La Política Nacional de Igualdad entre Mujeres y Hombres es un avance sustantivo en nuestro país ya que establece las acciones para lograr la igualdad entre géneros en los ámbitos político, económico, social, laboral y cultural institucional. Esta política busca fomentar la igualdad entre mujeres y hombres a través de la aplicación transversal de la Perspectiva de Género en todos los programas, proyectos y acciones de gobierno y así formar parte integral del quehacer cotidiano de las Instituciones de la Administración Pública Estatal.

Para alcanzar las metas de cualquier Política Pública es importante dotar de recursos económicos, humanos y técnicos, a las Dependencias, Entidades y Organismos del Gobierno de Jalisco encargadas de desarrollar las acciones encaminadas a lograr dichas metas.

En este contexto y con la finalidad de dar cumplimiento a los artículos 7, 9, 12, 14, 15, 16, 20, 21, 23 y 24 de la Ley General para la Igualdad entre Mujeres y Hombres; así mismo, la Ley Estatal para la Igualdad entre Mujeres y Hombres del Estado de Jalisco, en su artículo 27 *“Los Poderes Públicos del Estado de Jalisco y los organismos públicos de la administración pública estatal, en el ámbito de su competencia, llevarán a cabo una planificación de las actuaciones dirigidas a incentivar la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres y se coordinarán para integrar el derecho de igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres”*.

Por lo tanto, conforme en lo dispuesto por el Acuerdo DIELAG ACU 084/2020, publicado el 31 de diciembre de 2020 en el Periódico Oficial de El Estado de Jalisco, mediante el cual se instruye a las dependencias y las entidades de la Administración Pública de Estado de Jalisco para que lleven a cabo la instalación de las Unidades de Igualdad de Género y se emitan los lineamientos correspondientes tanto para la integración como para el funcionamiento de las mismas.

Por lo que, esta Secretaría Ejecutiva del Sistema Estatal Anticorrupción de Jalisco, siguiendo los criterios del Ejecutivo citados con antelación creó la Unidad de Igualdad de Género de este organismo, lo anterior con fundamento en lo dispuesto por el artículo 18 fracción III del Estatuto Orgánico de la Secretaría Ejecutiva del Sistema Estatal Anticorrupción de Jalisco, concatenado con el artículo 35.1 de la Ley del Sistema Anticorrupción del Estado de Jalisco.

Así mismo, la Política Estatal Anticorrupción de Jalisco contempla la importancia de reconocer la complejidad de la desigualdad por razones de género y sus efectos incrementales, tiene como propósito promover el desarrollo de principios y prácticas que permitan generar un valor público igualitario.

Así la transversalidad refiere al menos tres componentes.

El primer componente se refiere a que las estrategias y acciones contra la corrupción deben integrar el enfoque de igualdad entre mujeres y hombres con el propósito de reducir brechas.

El segundo componente precisa que se deben abordar problemáticas específicas de las mujeres y las niñas para el control de la corrupción en esos casos. Finalmente, un tercer componente debe incorporar más mujeres a la lucha anticorrupción. Incorporar la representación numérica y sustantiva de las mujeres también es una forma fortalecer la gobernanza y la rendición de cuentas.

Por lo que en seguimiento al trabajo que debe realizarse por la Unidad de Igualdad de Género ello a partir de este momento se expiden los siguientes LINEAMIENTOS DE FUNCIONAMIENTO DE LA UNIDAD DE IGUALDAD DE GÉNERO DE LA SECRETARÍA EJECUTIVA DEL SISTEMA ESTATAL ANTICORRUPCIÓN DE JALISCO.

## **LINEAMIENTOS PARA EL FUNCIONAMIENTO DE LA UNIDAD DE IGUALDAD DE GÉNERO EN LA SECRETARÍA EJECUTIVA DEL SISTEMA ESTATAL ANTICORRUPCIÓN DE JALISCO**

**Primero.** – La Unidad de Igualdad de Género de la Secretaría Ejecutiva del Sistema Estatal Anticorrupción de Jalisco es un órgano consultivo especializado del Organismo en materia de transversalización e institucionalización de la perspectiva de género, y de los derechos humanos.

**Segundo. – Objeto**

El objeto de la Unidad de Igualdad de Género es garantizar la institucionalización de la perspectiva de género, la igualdad sustantiva y los derechos humanos, como pilares fundamentales en la toma de decisiones tanto en el diseño como en la ejecución de las políticas públicas del organismo para mejorar el trato de los géneros, el acceso a las oportunidades, la toma de decisiones y los beneficios del desarrollo para las mujeres.

Para el cumplimiento de su objetivo la Unidad de Igualdad de Género tendrán las siguientes finalidades:

- I. Es un órgano especializado integrado por personal que cuente con conocimientos teóricos y prácticos en torno a la transversalidad e institucionalización de la perspectiva de género y derechos humanos.
- II. Adoptar e implementar medidas de cultura institucional para la mejora del clima laboral al interior del Organismo.
- III. Proponer la perspectiva de género dentro de la estructura organizacional de la entidad para asegurar y promover que el enfoque de género esté en el diseño de las políticas, programas, planes y presupuestos de la Secretaría Ejecutiva, en las responsabilidades operativas, como la construcción de indicadores con perspectiva de género.
- IV. Fungir como vínculo con la Secretaría de Igualdad entre Mujeres y Hombres para el cumplimiento de las líneas estratégicas, ejes de trabajo y funciones contenidas en los lineamientos y sus planes de trabajo.

**Tercero. – Principios**

Los principios de actuación que rigen el quehacer de la Unidad de Igualdad de Género deberán ser:



### *I. Igualdad de género*

Implica la eliminación de toda forma de discriminación en cualquiera de los ámbitos de la vida, que se genere por pertenecer a cualquier sexo y que se han considerado los comportamientos, aspiraciones y necesidades específicas de las mujeres y de los hombres, y que éstas han sido valoradas y favorecidas de la misma manera. Significa que los derechos, responsabilidades y oportunidades no dependen del hecho de haber nacido mujer u hombre. No significa que hombres y mujeres deban ser tratados como idénticos, sino que el acceso a oportunidades y el ejercicio de los derechos no dependan del sexo de las personas.

### *II. Igualdad Sustantiva.*

Supone que la modificación de circunstancias que impiden a las personas ejercer plenamente sus derechos y tener acceso a oportunidades de desarrollo mediante medidas estructurales, legales o de política pública. Alude a la igualdad en los hechos, en los resultados, asegurando que las desventajas inherentes de determinados grupos no se mantengan. Se deben remover todos los obstáculos para que la igualdad se alcance en los hechos.

### *III. Transversalización de la perspectiva de género*

Proceso que permite garantizar la incorporación de la perspectiva de género con el objetivo de valorar las implicaciones que tiene para las mujeres y los hombres, cualquier acción que se programe, tratándose de legislación, políticas públicas, actividades administrativas, económicas y culturales en instituciones públicas y privadas.

### *IV. Perspectiva de Género*

Concepto que se refiere a la metodología y los mecanismos que permiten identificar, cuestionar y valorar la discriminación, desigualdad y exclusión de las mujeres, que se pretende justificar con base en las diferencias biológicas entre mujeres y hombres, así como las acciones que deben emprenderse para actuar sobre los factores de género y crear las condiciones de cambio que permitan avanzar en la construcción de la igualdad de género.

### *V. Derechos Humanos de las mujeres y niñas*

Se refiere a los derechos humanos universales y específicos contenidos en los diversos instrumentos internacionales y nacionales tales como la Declaración Universal de los Derechos Humanos, la Convención Americana de los Derechos Humanos, la CEDAW, la Convención sobre los Derechos del Niño, la Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer (*Belém do Para*), la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, la Ley de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia, la Ley General para Prevenir, Sancionar y Erradicar los Delitos en Materia de Trata de Personas y para la Protección y Asistencia de las Víctimas de estos Delitos, la

Ley General para la Igualdad entre Mujeres y Hombres, la Ley General de los Derechos de Niñas, Niños y Adolescentes y demás instrumentos aplicables.

**Cuarto.** - En su funcionamiento, la Unidad de Igualdad de Género tendrá como líneas estratégicas las siguientes:

- I. Adoptar e implementar un Programa de Cultura Institucional para contribuir en un mejor clima laboral dentro de la Secretaría Ejecutiva.
- II. Plantear desde la perspectiva de género y de los derechos humanos, la planeación, presupuestación y evaluación de las políticas, programas y planes al interior del organismo, para asegurar la transversalización e institucionalización de la Igualdad Sustantiva.

**Quinto.** – De acuerdo con las líneas estratégicas, los ejes de trabajo de la Unidad de Igualdad de Género son:

**I. Política Institucional.**

La Unidad de Igualdad de Género es la encargada de plantear, proponer y dar seguimiento a las medidas de cultura institucional al interior de la entidad, con el fin de transversalizar e institucionalizar la perspectiva de género en favor de la igualdad sustantiva entre mujeres y hombres, para lo cual se deberá:

- a. Adoptar e implementar un Programa de Cultura Institucional al interior de la Secretaría Ejecutiva.
- b. Procurar las condiciones materiales, financieras y humanas para el cumplimiento de las acciones del Programa de Cultura Institucional.
- c. Dar seguimiento a las propuestas de una política interna de promoción de igualdad de género, de inclusión y no discriminación en relación con el Programa de Cultura Institucional.

**II. Ambientes libres de acoso.**

Incorporar una política contra el hostigamiento y acoso sexual dentro del organismo, así como programas y acciones que los prevengan, denuncien y sancionen este tipo de conductas, para lo cual se deberá:

- a. Difundir el Protocolo para prevenir, atender, sancionar y erradicar los casos de hostigamiento sexual y acoso sexual en la entidad, como mecanismo para denunciar los casos de acoso y hostigamiento sexual laboral.
- b. Canalizar a las instancias competentes, de acuerdo con lo establecido en el Protocolo para prevenir, atender y erradicar los casos de hostigamiento



sexual y acoso sexual de la entidad, así como los casos de hostigamiento sexual y acoso sexual de los que tengan conocimiento.

### III. Promoción, difusión y comunicación

Diseñar una estrategia de difusión interna y externa de contenidos relativos a género, derechos humanos y no discriminación con la finalidad de sensibilizar y crear cambios de comportamiento dentro de la cultura institucional del organismo mediante:

- a. Promover, difundir y publicar información en materia de igualdad de género, inclusión y no discriminación.
- b. Cuidar que la comunicación institucional, tanto interna como externa, sea incluyente, universal y no sexista.
- c. Difundir la existencia y las acciones del Programa de Cultura Institucional.
- d. Promover información acerca de la existencia de programas, acciones y beneficios en favor de la igualdad.

### IV. Planeación, evaluación y seguimiento

Coordinar, en conjunto con las áreas responsables, el diseño, seguimiento y evaluación de la política de igualdad para que sea llevado a cabo en relación con lo siguiente:

- a. Incorporar la perspectiva de género en el Estatuto Orgánico y demás normativa interna de la Secretaría Ejecutiva.
- b. Proponer desde la perspectiva de género para el diseño, implementación y evaluación de sus planes, programas, presupuestos, reglas de operación e indicadores que de estos se deriven.
- c. Desagregar los datos que genera la entidad, cuando menos por sexo, grupo etario y municipio de procedencia, así como, de ser posible, por orientación sexual, origen étnico, condición de discapacidad, número de hijas e hijos, estados civil, etc.
- d. Emitir periódicamente informes de evaluación para dar cuenta de los resultados en el cumplimiento de los objetivos, estrategias, y políticas ejecutadas por el organismo, en cumplimiento a la política estatal para la igualdad entre mujeres y hombres.

### **Sexto. – Funciones**

En cumplimiento con las líneas estratégicas y los ejes de trabajo, la Unidad de Igualdad de Género tendrá las siguientes funciones principales:

- I. Ser vínculo con la Secretaría de Igualdad Sustantiva entre Mujeres y Hombres para promover acciones en materia de igualdad.
- II. Adoptar e implementar el Programa de Cultura Institucional al interior del organismo.
- III. Monitorear el funcionamiento del Programa de Cultura Institucional en el organismo.
- IV. Elaborar y ejecutar un plan de trabajo anual de la Unidad de Igualdad de Género al interior del organismo.
- V. Orientar y canalizar al personal de la Secretaría Ejecutiva en casos de acoso y hostigamiento sexual laboral al interior de la misma.
- VI. Dar seguimiento a la política interna de promoción de igualdad de género, de inclusión y no discriminación.
- VII. Proponer la incorporación de la perspectiva de género en el diseño y evaluación de las políticas, programas, planes y presupuestos de la Secretaría Ejecutiva.
- VIII. Fomentar que la construcción de indicadores de la Secretaría Ejecutiva sea con perspectiva de género.
- IX. Promover la desagregación de datos estadísticos por sexo, grupo etario, municipio de procedencia, origen étnico, personas con discapacidad, número de hijas e hijos, estado civil y cualquier otro que aporte a la igualdad.

**Séptimo. - Integración**

Quiénes integren la Unidad de Igualdad de Género serán designados por la o el Secretaria (o) Técnica (o) y su designación será notificado por oficio a la Secretaría de Igualdad Sustantiva entre Mujeres y Hombres.

Para ser designado/a como integrante de la Unidad de Igualdad de Género se necesita contar con un nivel jerárquico superior de dirección y/o jefatura con facultad de toma de decisiones.

**Octavo. -** A fin de garantizar su adecuado funcionamiento la Unidad de Igualdad de Género estará conformada por las personas titulares de las siguientes Unidades Administrativas:

- I.- Coordinación de Administración;
- II. Secretaría Particular;
- III. Coordinación de Asuntos Jurídicos;
- IV. Subdirección de Análisis Jurídico de Políticas Públicas;

**V. Subdirección de Desarrollo Curricular; y**

**VI. Subdirección de Comunicación y Medios**

Cada persona integrante podrá nombrar a su suplente, el cual deberá ser de nivel jerárquico inmediato inferior y de la misma unidad administrativa de la persona titular, con el objetivo de que quien sea suplente tenga conocimiento de los temas a tratar en la sesión y posibilidad de tomar decisiones.

**Noveno.** - La Unidad de Igualdad de Género deberá elegir, de entre sus integrantes, a:

**A. Un/a Representante-Enlace, que tendrá las siguientes funciones:**

- Ser el enlace de la Unidad de Igualdad de Género ante la Secretaría de Igualdad Sustantiva entre Mujeres y Hombres.
- Presidir y conducir las sesiones de la Unidad de Igualdad de Género.
- Autorizar el orden del día y las fechas de las sesiones ordinarias.
- Aprobar la convocatoria para las sesiones extraordinarias
- Promover que las funciones de quienes integran la Unidad de Igualdad de Género garanticen la institucionalización de la Perspectiva de género al interior de la entidad.
- Presentar, con la o él Secretario/a Técnico/a, un informe anual de las actividades desarrolladas desde la Unidad de Igualdad de Género de la Secretaría Ejecutiva, mismo que será remitido a la Secretaría de Igualdad Sustantiva entre Mujeres y Hombres.

**B. Un/a Secretario/a Técnico/a, que desempeñara las siguientes funciones:**

- Emitir y notificar las convocatorias a las sesiones ordinarias con 5 días hábiles de anticipación y extraordinarias con 3 días hábiles de anticipación, previo acuerdo con la/el representante de la Unidad de Igualdad de Género.
- Confirmar recepción de la convocatoria, y asistencia de integrantes o suplentes de la Unidad de Igualdad de Género.
- Formular el orden del día de las sesiones ordinarias y extraordinarias, previo acuerdo con el/la representante de la Unidad de Igualdad de Género.
- Integrar la información que se presentará en las sesiones de la Unidad de Igualdad de Género.

- Levantar actas de sesiones y enviar a sus integrantes para aprobación y firma.
- Solicitar a quienes integran la Unidad, la información necesaria para la elaboración del informe anual de actividades que se deberá remitir a la Secretaría de Igualdad Sustantiva entre Mujeres y Hombres en octubre.
- Recibir de quienes integran la Unidad de Igualdad de Género, con cuatro días hábiles de anticipación, las propuestas de temas a tratar en sesiones ordinarias, y dos días para las extraordinarias.

#### **Décimo. – Sesiones**

Para que las sesiones ordinarias y extraordinarias se consideren válidas, deberán contar con la presencia de la mitad más una de las personas integrantes, estando presente la/el Representante y la /el Secretario/a Técnico/a, o su suplente.

La convocatoria deberá remitirse con al menos cinco días hábiles de anticipación para sesiones ordinarias y tres días hábiles para sesiones extraordinarias, lo que podrá realizarse por oficio o por medio electrónico, que asegure su recepción, y deberá señalar tipo y número de sesión, lugar, fecha y hora prevista para la celebración de la misma, así como dar a conocer el orden del día y la documentación que sirva como soporte para el análisis previo de los asuntos que se considerarán durante la sesión.

En casos fortuitos o fuerza mayor o declaratoria de contingencia o emergencia sanitaria declarada por autoridad competente que impidan o hagan inconveniente la presencia física de las personas integrantes de la Unidad de Igualdad de Género, pongan en riesgo la salud, la vida e integridad de quienes integran la Unidad de Igualdad de Género, las personas suplentes o del personal que labora de la Secretaría Ejecutiva, podrán celebrar sesiones virtuales.

El día fijado para la sesión se reunirán en el lugar destinado para tal efecto. A fin de que la Unidad de Igualdad de Género sesione válidamente, requerirá la asistencia física o la presencia virtual de la mayoría de las personas que la integran, lo que será verificado por la persona que haya sido designada como Representante-Enlace, por conducto de la persona que haya sido designada como Secretario Técnico de la Unidad de Igualdad de Género. En caso de que la persona que funja como Secretario Técnico se cerciore de la inexistencia de quórum en la hora citada, informará a la persona que funja como Representante-Enlace, a efecto de que se concedan 15 minutos más de la hora acordada a fin de lograr la presencia de por lo menos cuatro de las personas que conforman la Unidad de Igualdad de Género de la Secretaría Ejecutiva del Sistema Estatal Anticorrupción de Jalisco, una vez transcurrido dicho tiempo sin existencia de quórum se levantará constancia de la no celebración de la sesión, dejando evidencia de las personas asistentes, en la lista de asistencia, mediante su firma o bien la grabación de la videoconferencia, según sea el caso, debiéndose emitir en ese momento una nueva convocatoria, notificando a las personas no asistentes.

En cada sesión se levantará un acta que será firmada por las y los integrantes asistentes. Las actas de las sesiones deberán detallar de manera circunstanciada su desarrollo y contendrán los siguientes aspectos:

- a) Lugar, fecha y hora de inicio, y terminación de la sesión;
- b) Tipo de sesión;
- c) Registro de asistentes, resaltando la dirección que representan;
- d) Orden del Día;
- e) Desahogo del Orden del Día;
- f) Descripción de las intervenciones;
- g) Acuerdos adoptados, junto con su votación respectiva; y
- h) Firma autógrafa de quienes asistieron.

Todas las personas miembros de la Unidad de Igualdad de Género tendrán derecho a voz y voto a efecto de externar las decisiones respecto de cada uno de los acuerdos que sean sometidos a su consideración, salvo que tengan algún impedimento para ello, lo cual deberá formalizarse a través de la excusa correspondiente.

Las intervenciones de las y los miembros solo podrán tener lugar conforme la persona que funge como Representante-Enlace de la Unidad de Igualdad de Género vaya concediendo el uso de la voz y en base al turno que les corresponda que será controlado por la o él Representante-Enlace, o quien dirija las sesiones en su caso. Los acuerdos, decisiones y resoluciones de la Unidad de Igualdad de Género se tomarán por mayoría simple de votos de las y los miembros presentes, salvo en los casos que la Ley establezca mayoría calificada; en caso de empate, la persona que funja como Representante-Enlace tendrá voto de calidad.

#### **Undécimo. – Tipos de Sesiones**

La Unidad sesionará de manera ordinaria en dos ocasiones al año. En las sesiones se deben atender los siguientes aspectos, de manera enunciativa y no limitativa.

##### ***Primera sesión***

Se presentará y aprobará el Plan de Trabajo de la Unidad, el cual permitirá establecer una ruta de acciones al interior de la Secretaría Ejecutiva.

##### ***Segunda sesión***

Se presentan informes sobre avances y acuerdos de la Primera Sesión y de la (s) extraordinaria (s), (en caso de que se hayan realizado).

Los temas a tratar son:

- a) Monitoreo de las acciones de la Unidad, de acuerdo a lo planteado en el plan de trabajo, presupuestación, indicadores y capacitaciones.

b) Seguimiento a lo publicado sobre modificación del Estatuto Orgánico, en que se incorporan las funciones de la Unidad de Igualdad de Género.

c) Se deberá presentar informe anual de actividades de la Unidad, mismo que deberá enviarse a la Secretaría de Igualdad Sustantiva entre Mujeres y Hombres.

Para las sesiones ordinarias de los siguientes años, la Secretaría Ejecutiva, a través de su Unidad de Igualdad de Género podrá definir los temas a tratar.

La Unidad de Igualdad de Género deberá de sesionar dos veces al año de manera ordinaria y de manera extraordinaria las que se crean pertinentes. En la primera sesión ordinaria se deberá aprobar el Plan Anual de Trabajo y en las subsecuentes se presentarán los informes de avances de las acciones al interior del organismo.

### ***Extraordinarias***

Las sesiones extraordinarias se realizarán cuando se consideren pertinentes a lo largo del año, para atender asuntos pendientes de las sesiones ordinarias o a solicitud de algún/a integrante de la Unidad, para lo cual deberán cumplir los siguientes requisitos:

- a. Proponer un solo tema a tratar, mismo que origina la sesión;
- b. Deberán notificar propuesta a la Secretaría Técnica 2 días hábiles antes de la sesión.

### ***Duodécimo. - Capacitaciones***

La Unidad de Igualdad de Género de la Secretaría Ejecutiva deberá coordinarse, gestionar y procurar con el personal de la Secretaría de Igualdad Sustantiva entre Mujeres y Hombres capacitaciones en las siguientes temáticas:

- a) Igualdad de género, derechos humanos y no discriminación;
- b) Transversalización de la Perspectiva de género;
- c) Cultura institucional desde la Perspectiva de género;
- d) Comunicación incluyente y no sexista;
- e) Planes, programas, presupuestos e indicadores con Perspectiva de género;

Todas las personas titulares y suplentes que integran las Unidades deberán capacitarse a lo largo de la administración por lo menos en las cinco temáticas enunciadas, que les permitirán incorporar la Perspectiva de género en las actividades que desempeñan.

## TRANSITORIOS

**ÚNICO.** Los presentes lineamientos entrarán en vigor a partir de su publicación en la página web de la Secretaría Ejecutiva del Sistema Estatal Anticorrupción, previo conocimiento que se haga del Órgano de Gobierno, en cumplimiento a lo dispuesto por el artículo 18 fracción III del Estatuto Orgánico de la Secretaría Ejecutiva del Sistema Estatal Anticorrupción de Jalisco.



---

**Dra. Haimé Figueroa Neri.**  
Secretaria Técnica  
de la Secretaría Ejecutiva del Sistema  
Estatal Anticorrupción de Jalisco